



CURSO: MESTRADO E DOUTORADO EM LETRAS

PROCESSO SELETIVO 2020.1

PROVA DE PROFICIÊNCIA EM LÍNGUA ESPANHOLA – 25/10/2019

Instruções:

- I. O objetivo desta prova é avaliar a capacidade de leitura e de interpretação de textos científicos em Língua Espanhola.
- II. É permitida a utilização de um dicionário impresso durante a prova.
- III. Evite responder às questões com traduções literais de partes ou fragmentos do texto.
- IV. Responder às questões com caneta esferográfica de tinta azul ou preta.
- V. Responda em português, na folha de respostas, às cinco questões sobre o texto *Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile*, de Verónica Gómez-Urrutia e Andrés Jiménez-Figueroa (2018).
- VI. Enumere, na folha de respostas, as questões respondidas.
- VII. As questões valem 2,0 (dois) pontos cada uma.

Texto

Adaptado de GÓMEZ-URRUTIA, Verónica; JIMÉNEZ-FIGUEROA, Andrés. Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. **Convergencia Revista de Ciencias Sociales**, [S.l.], n. 79, p. 01-24, oct. 2018. ISSN 2448-5799. Disponible en: <<https://convergencia.uaemex.mx/article/view/10911>>. Fecha de acceso: 14 oct. 2019 doi: <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>.

[...]

En Chile, como ocurre en casi todas las sociedades, la distribución de las formas de trabajo socialmente relevantes está marcada por el género. Los hombres tienen tasas de participación laboral proporcionalmente mayores que las mujeres en todos los niveles educativos; mientras, la participación femenina está claramente condicionada por el nivel de educación formal, la edad y el número de hijos/as, como factores clave. Para las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral, ello supone con frecuencia una tarea doble, ya que siguen siendo responsables principales (si no únicas) de las tareas del hogar. Según el *think thank* Comunidad Mujer (2017), la carga global de trabajo en una pareja chilena –que representa la suma simple entre labores remuneradas y no remuneradas– llega a 11,6 horas diarias para las



mujeres y a 9,7 horas para los hombres.

Las encuestas de uso del tiempo aplicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2017) corroboran este dato: en un día laboral típico, las mujeres destinan en promedio, a nivel nacional, 5,89 horas al trabajo no remunerado, y los hombres, 2,74 horas. Esta brecha aumenta los fines de semana, cuando las mujeres reportan dedicar 6,12 horas, y los hombres 3,5, en media, al trabajo no remunerado, lo cual tiene impactos directos en los tiempos que pueden dedicarse al trabajo remunerado o al ocio y descanso.

Esta distribución de responsabilidades también impacta en las posibilidades que hombres y mujeres tienen para generar un ingreso propio. Las brechas salariales (por sexo), que en Chile pueden llegar al 30% (INE, 2017), han sido atribuidas, al menos parcialmente, al “impuesto maternidad”: aquella diferencia que es solo explicable por el hecho de ser mujer con hijos/as (Budig *et al.*, 2012; Oesch *et al.*, 2017). Asimismo, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 2015, de la población que se encuentra fuera del mercado laboral por razones de trabajo doméstico o de cuidado, 20,9% son mujeres y 0,4% son hombres (Ministerio de Desarrollo Social, 2017a).

Esta disparidad se acentúa por clase social: entre las mujeres del 20% de menores ingresos, un 30% declara no buscar empleo fuera del hogar por razones familiares, frente a un 10% que expone la misma razón en el 20% de mayores ingresos de la población (Ministerio de Desarrollo Social, 2017a). Quienes tienen menores ingresos encuentran más desincentivos para ocuparse de manera remunerada, ya sea porque enfrentan la perspectiva de empleos de bajo ingreso y pocas oportunidades de promoción, o bien porque tercerizar el cuidado resulta poco viable por motivos económicos o culturales, cuestión que sí pueden hacer quienes pueden pagar un tercero (por lo general otra mujer) para hacerse cargo de dichas tareas. Ello explica que el 76% de los mayores de 15 años que no tienen ingresos propios en Chile sean mujeres (Ministerio de Desarrollo Social, 2017b).

La idea, culturalmente arraigada, según la cual la familia es una responsabilidad sobre todo femenina ha sido reforzada hasta tiempos recientes por la política pública. La legislación en esta área se ha orientado a proteger la maternidad en el contexto de los derechos laborales, como la prohibición de condicionar contrataciones a la no existencia de embarazo, el fuero



maternal o los derechos de amamantamiento.

Solo recientemente se han aprobado medidas que buscan promover la incorporación activa de los varones a la esfera del cuidado familiar, como la Ley núm. 20.545 (2011), que prolonga el descanso posnatal para mujeres trabajadoras a seis meses, con la posibilidad de traspasar al padre parte del tiempo de descanso; la Ley núm. 20.761 de 2014, que extiende a los padres el derecho de alimentación a sus hijos/as, y el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, conocida como Ley SANNA, vigente a partir de 2018. Todas estas medidas procuran proteger espacios para que las mujeres –y en mucho menor medida, los hombres– puedan cuidar hijos/as pequeños/as sin posponer o sacrificar sus posibilidades laborales.

La legislación nada dice de otras responsabilidades, como niños/as en edad escolar (a menos que estén afectados por una discapacidad o enfermedad grave) o adultos mayores. Otras medidas posibles, como la flexibilización de la jornada de trabajo (horarios de entrada y salida diferidos, por ejemplo), la existencia de permisos extraordinarios –que deban compensarse o no– para atender situaciones familiares puntuales, bancos de horas u otras quedan sujetas a la negociación posible entre las organizaciones y sus colaboradores/as.

Existen algunos intentos por normar la conciliación trabajo-familia a nivel de políticas no vinculantes. En 2006, el entonces Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) lanzó un Código de buenas prácticas laborales y no discriminación, que propone medidas para mejorar la conciliación trabajo-familia, facilitando el acceso de las mujeres a la capacitación y el desarrollo profesional. La adhesión a las normas del código da a las organizaciones públicas y privadas la opción de obtener una certificación (el “Sello Iguala”) en la norma chilena NCh 3262. Sobre la base de este código, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) adoptó ese mismo año una “Guía de buenas prácticas laborales sobre no discriminación en la empresa”, la cual incluye una sección sobre “Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares”, donde se insta a las organizaciones a impulsar una cultura organizacional amigable con las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres, en la medida que ello sea compatible con las necesidades de la empresa (Faúndez *et al.*, 2013). Todas estas medidas son voluntarias y, por tanto, dependen de la decisión de la empresa.

En 2006, la entonces presidenta Bachelet también dictó un Instructivo Presidencial sobre



Buenas Prácticas Laborales para la administración del Estado, que plantea la necesidad de incorporar medidas para compatibilizar la vida laboral y familiar en la gestión de personas de cada servicio. En septiembre de 2013 comenzó a regir en Chile el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, conocido como ISTAS 21, que incluye la dimensión doble presencia (trabajo-hogar) como un riesgo psicosocial, siendo esta la única dimensión donde no se exigen acciones de intervención si muestra indicadores negativos o riesgosos para los/as trabajadores (Ministerio de Salud de Chile, 2017). Todas estas medidas presentan la característica de seguir orientadas principalmente hacia las mujeres, con los varones en un rol subsidiario; o bien de no tener carácter vinculante que asegure su aplicación de manera generalizada, limitando su impacto.

[...]

En este contexto, cabe preguntarse por las posibilidades de impulsar, desde la política pública, un conjunto de medidas que promuevan la conciliación trabajo-familia con equidad de género. El presente análisis considera las políticas de conciliación trabajo-familia como aquellas que hacen posible compatibilizar las responsabilidades familiares (trabajo doméstico y de cuidado, sobre todo) con las laborales, y pueden ser implementadas tanto por el Estado como por las organizaciones que proveen empleo remunerado (Greenhaus *et al.*, 2003). Así van más allá de la legislación laboral. Aquí se presenta una primera distinción importante: si bien estas políticas son distinguibles de la legislación laboral, están claramente condicionadas por ella. Por ejemplo, la extensa jornada laboral chilena (45 horas por semana) determina el tiempo no laboral disponible. Las formas en que dicha jornada puede distribuirse o fraccionarse están establecidas por ley, lo cual puede facilitar u obstaculizar la conciliación.

Una segunda distinción relevante es que las políticas de conciliación trabajo-familia no son neutras en términos de género: pueden reforzar roles tradicionales o ayudar a dismantelarlos. Por ello, para que propendan a una mayor igualdad de género, estas políticas deben promover la corresponsabilidad; esto es, la redistribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, pero también entre las familias y el Estado (OIT y PNUD, 2009; OIT, 2013). Aquí la legislación laboral también provee un marco de referencia que condiciona las políticas: por ejemplo, asegurar servicios de cuidado infantil o



de adultos mayores para los/as trabajadores/as favorece la conciliación; no obstante, si estos servicios están destinados solo a las mujeres, no favorecerán la corresponsabilidad. Un ejemplo de ello es la expansión de las salas-cuna públicas en Chile a partir de 2006: si bien favorece la conciliación, el servicio estuvo orientado a las madres, en concordancia con el artículo 203 del Código del Trabajo chileno, en el cual el derecho a la sala-cuna es exclusivo de la trabajadora. Así se reforzó la idea de que cuidar niños/as es una responsabilidad femenina.

Desde esta perspectiva, la cuestión que aquí se aborda muestra al menos dos condicionantes ideológicos importantes: por una parte, los límites entre el tiempo laboral y el familiar; por otra, la división sexual del trabajo, que supone la preeminencia de los hombres en el mundo “productivo” (el trabajo remunerado) y la de las mujeres en el “reproductivo”, la familia. Estas condicionantes son relevantes porque proporcionan un entorno ideológico-discursivo favorable o desfavorable a ciertos temas como asuntos de política pública, condicionando la manera en que se los define y negocia (Anderson, 2003; Sabatier, 2007; Kingdon, 2003). Tanto la definición del problema como las posibilidades de incluirlo en la agenda pública dependen de los recursos organizacionales, discursivos y de poder con que cuentan los actores, así como de las oportunidades políticas existentes (Fischer y Gottweis, 2012; Schmidt, 2014). Por ello, el entorno ideacional donde se mueven las políticas públicas sobre trabajo y familia resulta clave para identificar las posibilidades de instalar una agenda sobre el tema que lo reconceptualice como un problema de interés público, y no privado, el cual involucra a trabajadores/as, empleadores y el Estado.

El marco de análisis de este trabajo se adhiere a los supuestos de lo que Schmidt (2014) ha denominado institucionalismo discursivo: una mirada que considera que las instituciones son también (o portan) discursos que pueden ser ideológicos, pragmáticos u oportunistas, pero que – más allá de su contenido sustantivo– son movilizadas en un contexto sociocultural específico y con recursos determinados. Así, ciertas ideas pueden ser más afines a determinados contextos, lo cual influye en su instalación como parte del debate público. Ello condiciona la posibilidad de establecer un pacto social que es primero, siempre, un pacto discursivo: los actores relevantes acuerdan puntos convergentes, lo cual puede suponer la resignificación de algunos términos o categorías en el proceso de interpretación del problema. Eso no significa relegar a un segundo plano la cuestión del poder, pues, como apunta Schmidt (2014: 7), el discurso y las acciones de



los agentes constituyen también una respuesta a intereses y realidades materiales.

[...]

QUESTÕES

1. Gómez-Urrutia e Jiménez-Figueroa (2018) afirmam que, no Chile, há uma distribuição desigual da carga de trabalho entre homens e mulheres. Certo ou errado? Justifique sua resposta trazendo dados apresentados no texto.
2. Segundo o texto, a política pública chilena vinha reforçando a crença de que os cuidados com a família estão, quase que totalmente, sob responsabilidade da mulher. Que medidas foram, então, adotadas na tentativa de “reverter” essa ideia e de dar maior espaço para a mulher atuar no mercado de trabalho?
3. Aponte e caracterize as medidas efetivamente implantadas pelo governo chileno para normatizar práticas trabalhistas de modo mais igualitário, conciliando trabalho e família.
4. O que compreendem Gómez-Urrutia e Jiménez-Figueroa (2018) por *políticas de conciliação trabalho-família*? Como os autores as caracterizam em termos de *leis trabalhistas* e em termos de *gênero*?
5. De acordo com Gómez-Urrutia e Jiménez-Figueroa (2018), como se caracteriza o *institucionalismo discursivo* e de que modo esse conceito interfere nas políticas públicas sobre trabalho e família?